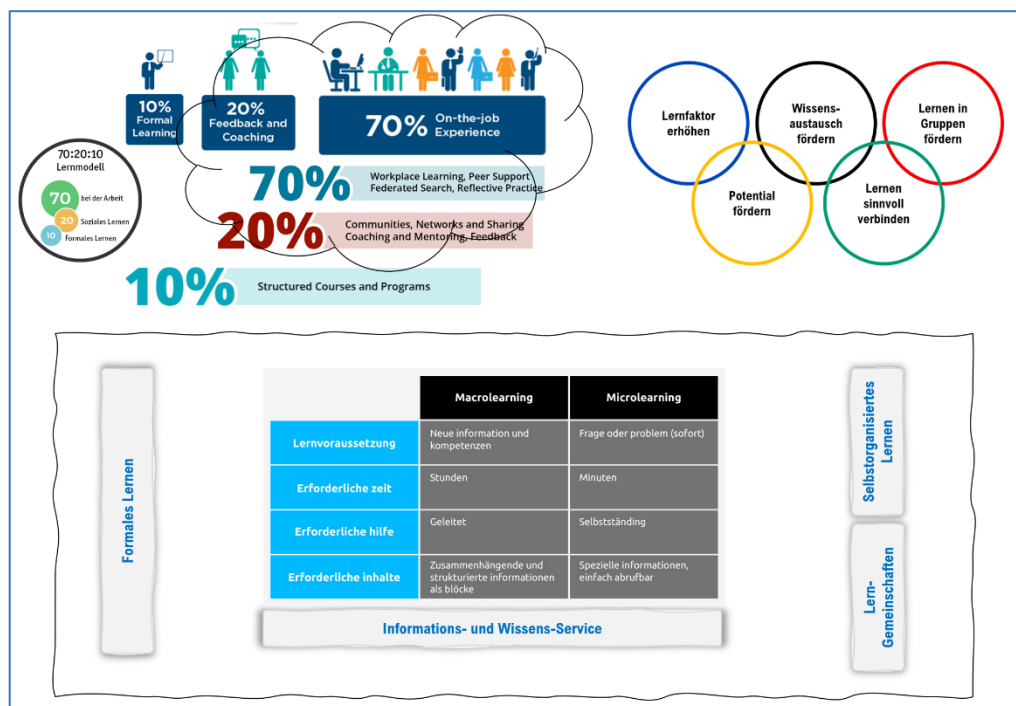


Praxisorientiertes Lernen

Untersuchen zeigen, dass wir nur etwa
10 % durch «Formales Lernen» lernen,
den Rest lernen wir in der Nähe des Arbeitsplatzes
durch «Learning by Doing» oder kollegiale Unterstützung.
Diese 90 % lernen wir vor allem in kurzen Einheiten (Micro-Learning).
Diese Erkenntnis ist nicht wirklich neu.

In dieser Praxisstudie untersuche ich,
wie sich das Lernen und Arbeiten sinnvoll(er) gestalten lässt.



1.	Ausgangslage.....	4
1.1	Hinweise zum Dokument.....	4
1.2	Hinweis «Basis-Forschung»	4
1.3	Hinweis «Forschungs-Projekte»	5
2.	Grundlagen Hinweise.....	7
2.1	Übersicht.....	7
2.2	Persönlichen Lernfaktor beim Arbeiten erhöhen.....	8
2.3	Wissensaustausch fördern	9
2.4	Lernen in Gruppen	10
2.5	(Ungenutztes) Potential nutzen	11
2.6	Art des Lernens sinnvoll kombinieren.....	12
2.7	Informations-Material gestalten + verwalten	13
2.8	Praxis-Hinweise	14
3.	Impulse Selbstorganisiertes Lernen.....	15
3.1	Hinweis «Selbstorganisiertes Lernen».....	15
3.2	Optionen, Parameter	16
3.3	Art / Form	17
3.4	Faktoren.....	18
3.5	Treffs / Methoden	19
3.6	Rollen.....	20
3.7	Hinweis HR / Personalförderung	21
4.	Ergänzende Impulse	22
4.1	Micro- / Macro-Learning	22
4.2	Wissensspirale SECI-Modell	24
4.3	Community of Practice	24
4.4	Schwarm-Wissen	25
4.5	Hacks - Hackathon	26
4.6	Hackathons-Beispiele.....	27
4.7	Corporate Training	28
4.8	Link Impulse	29
5.	Impulse New Work	30
5.1	Grundlage	30
5.2	New Work Basis	30
5.3	New Work Sammelbegriff.....	31
5.4	Hinweis Neue Rollen	32
5.5	Agilität	34
6.	Grundlagen Impulse.....	35
6.1	Formales / Informelles Lernen.....	35
6.2	Explizites / Implizites Wissen.....	35
6.3	Grundlagen Wissensmanagement	36
6.4	Wissen als	37

6.5	Vier Quadranten des Lernens	37
6.6	Blended Learning I	38
6.7	Blended Lernen II	39
6.8	Formen des Lernens	40
6.10	Lerntheorien	41
6.11	Unterschiedliche Arten von Wissen	42
6.12	Dilemma in der Weiterbildung	43
6.13	Übersicht Betriebliches Lernen.....	44
6.14	Lessons Learned.....	45
6.15	Wissensmanagement (stabil, agil).....	45
6.16	Neue Rollen im Bildungsbereich.....	46
7.	Anhang.....	47
7.1	Bücher «Lernen».....	47
7.2	Web	47
7.3	Index	48
7.4	Index Spezial.....	49

1. Ausgangslage

1.1 Hinweise zum Dokument

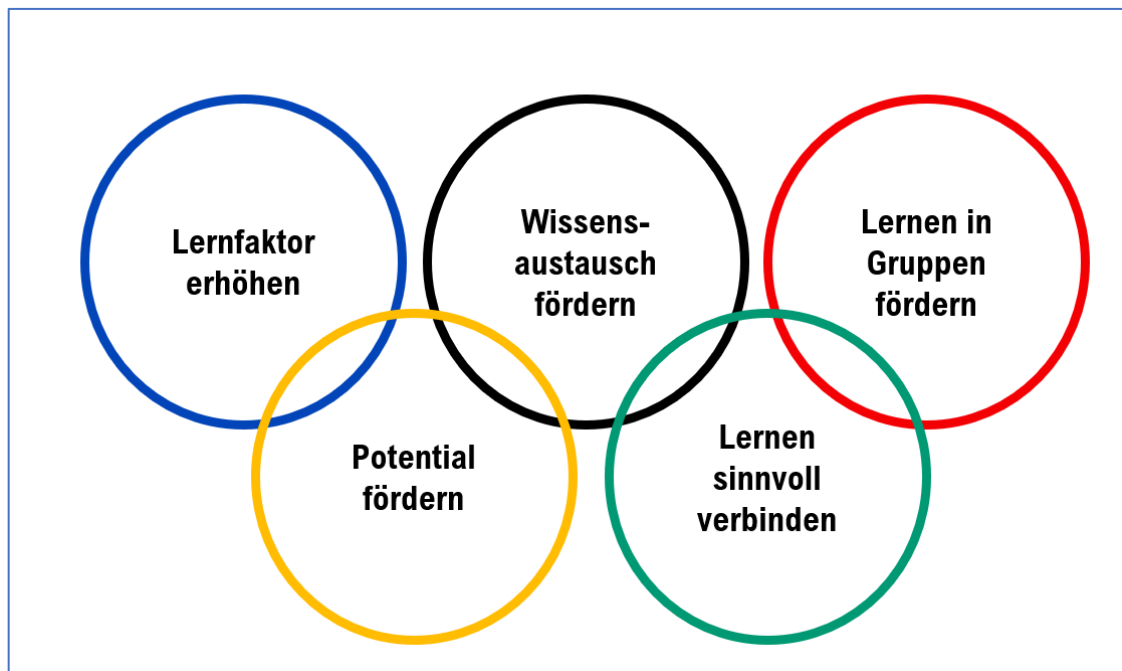
Untersuchen zeigen, dass wir nur etwa 10 % durch «Formales Lernen» lernen, den Rest lernen wir in der Nähe des Arbeitsplatzes durch «Learning by Doing» oder durch kollegiale Unterstützung. Diese 90 % lernen wir vor allem in kurzen Einheiten (Micro-Learning). Diese Erkenntnis ist nicht wirklich neu.

In dieser Praxisstudie untersuche ich, wie sich das Lernen und Arbeiten sinnvoll(er) gestalten lässt. Diese Dokumentation dient im jetzigen Status meinem Selbststudium und dem Austausch mit Gleichgesinnten.

1.2 Hinweis «Basis-Forschung»

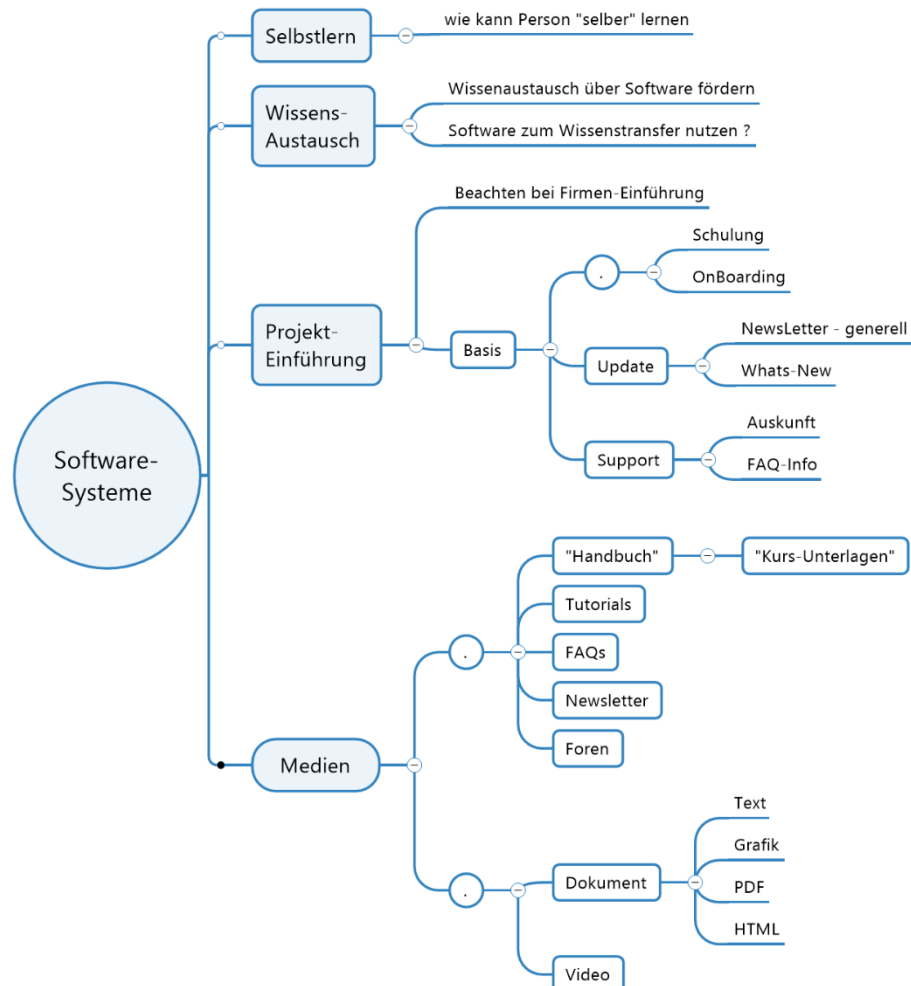
Meine Fokus orientiert sich an folgenden Punkten:

▪ Persönlichen Lernfaktor beim Arbeiten erhöhen
▪ Wissensaustausch (Lernen und Lehren) fördern
▪ Lernen in Gruppen fördern
▪ (Ungenutztes) Potential fördern
▪ Lernens sinnvoll verbinden / kombinieren

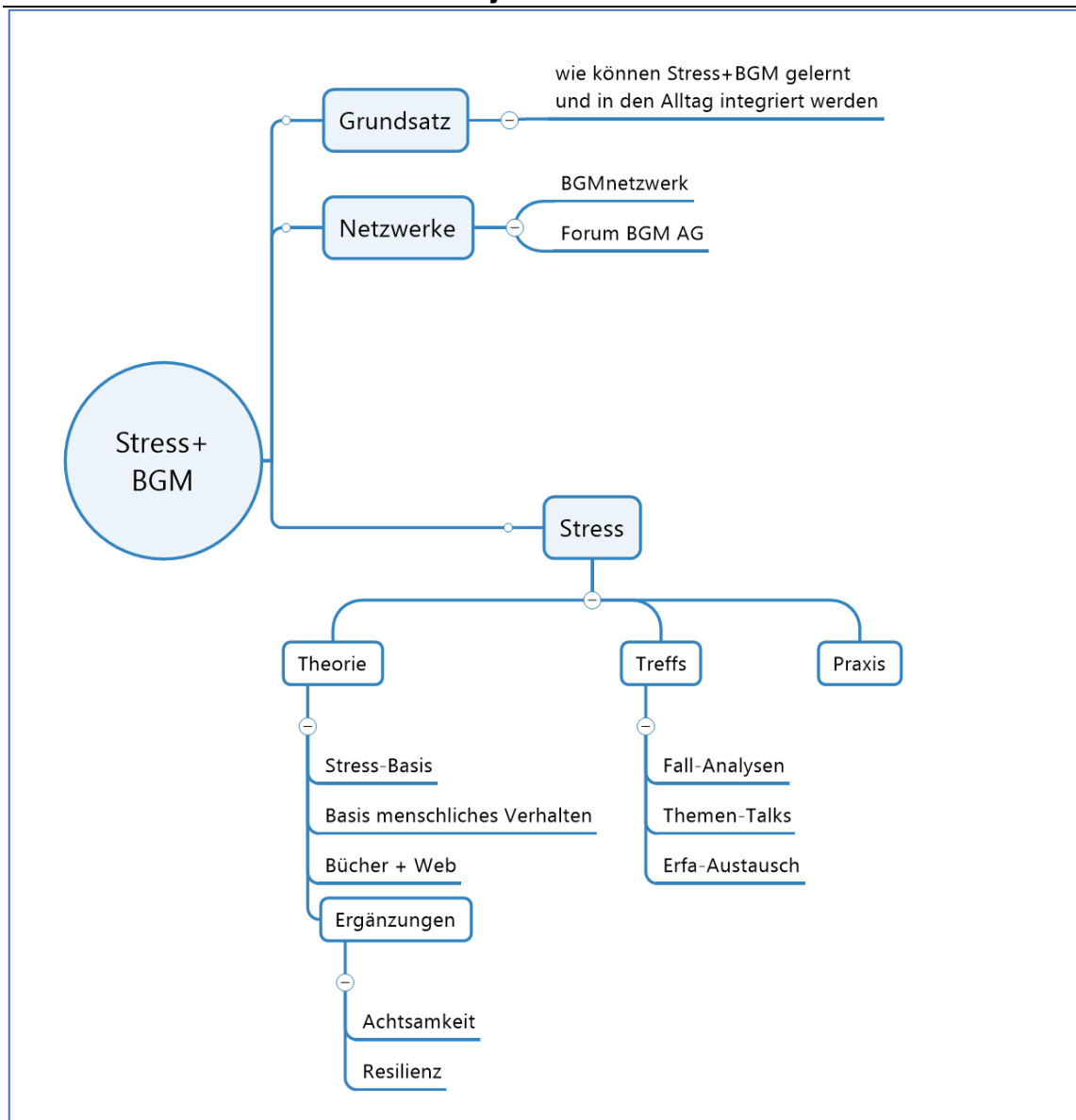


1.3 Hinweis «Forschungs-Projekte»

1.3.1. «Projekt Software-Systeme + Digitales Lernen»

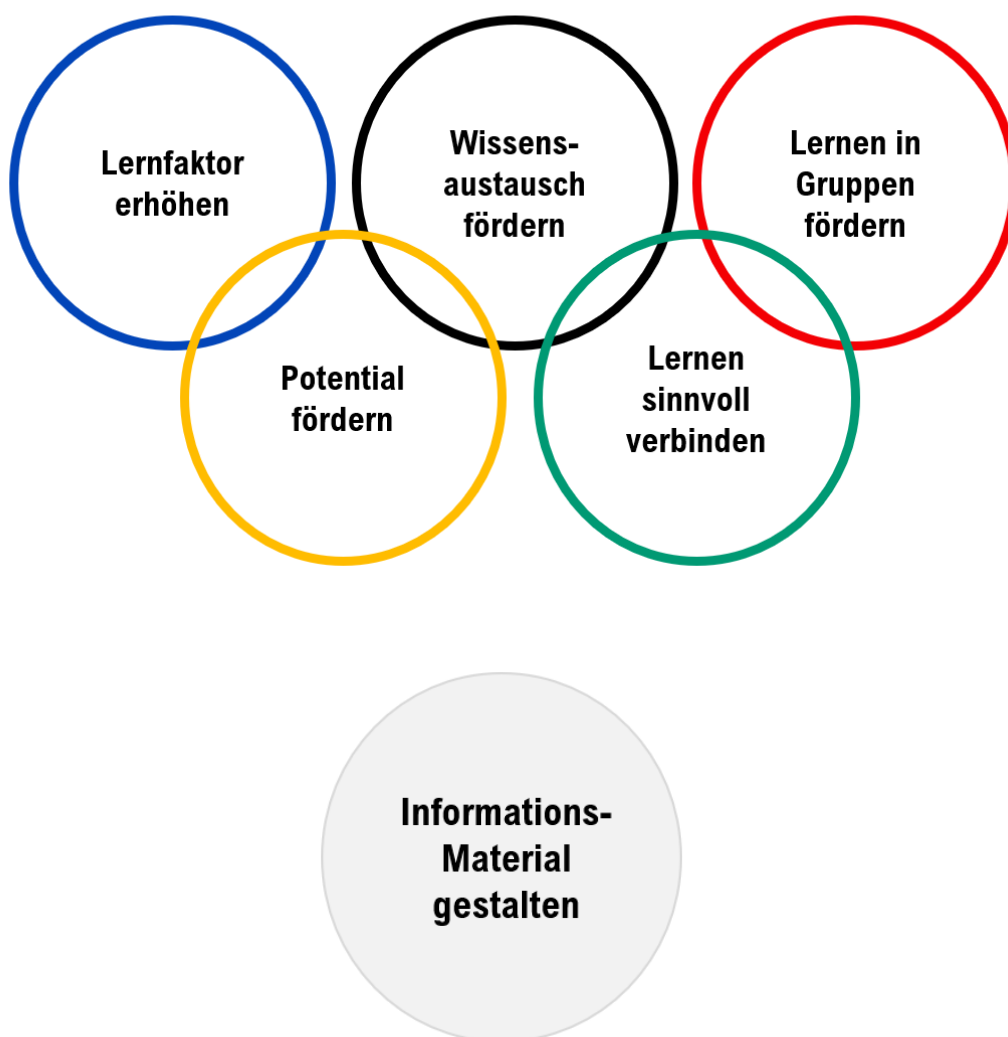


1.3.2. «Projekt Stress+BGM»



2. Grundlagen Hinweise

2.1 Übersicht

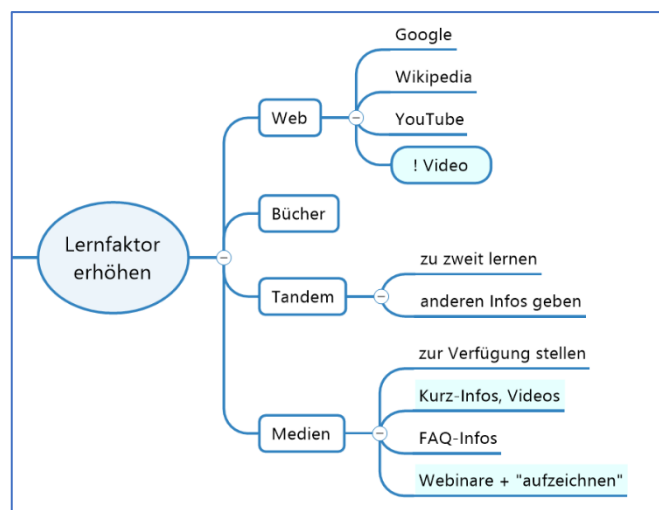


2.2 Persönlichen Lernfaktor beim Arbeiten erhöhen

Das meiste Alltagslernen erfolgt durch **Micro-Learning**.

	Macrolearning	Microlearning
Lernvoraussetzung	Neue information und kompetenzen	Frage oder problem (sofort)
Erforderliche zeit	Stunden	Minuten
Erforderliche hilfe	Geleitet	Selbstständig
Erforderliche inhalte	Zusammenhängende und strukturierte informationen als blöcke	Spezielle informationen, einfach abrufbar

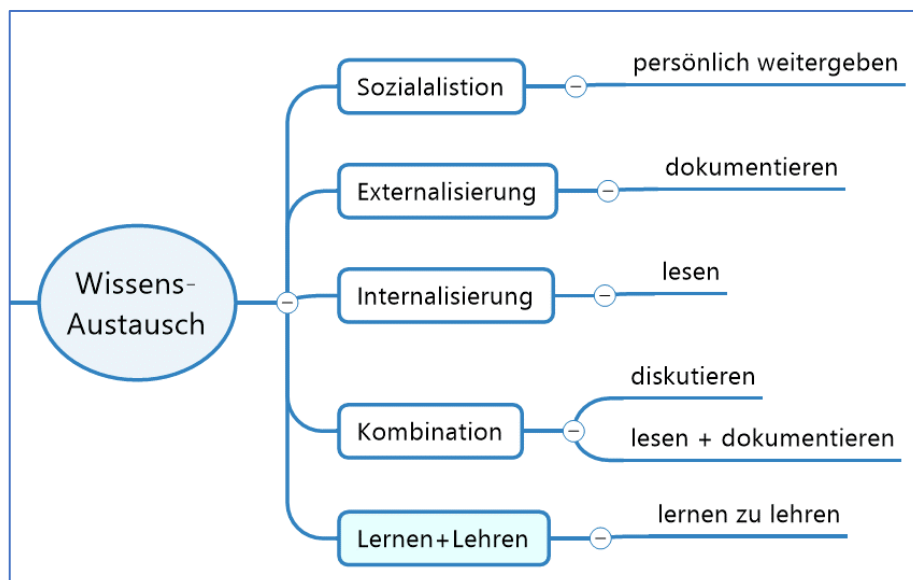
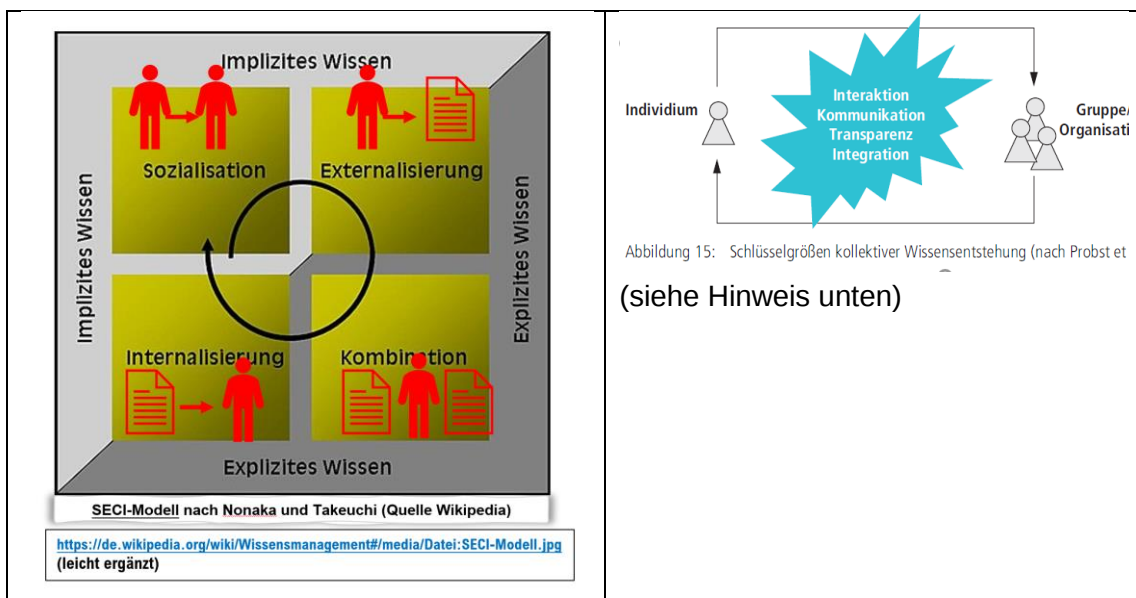
Quelle Grafik: [https://www.valamis.com/de/blog/messung](https://www.valamis.com/de/blog/messung....)



2.3 Wissensaustausch fördern

Um den Wissensaustausch zu fördern möchten, stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

Sozialisation:	- Wissen wird von Person zu Person weitergeben
Externalisierung:	- Personen «dokumentieren» ihr Wissen
Internalisierung:	- Person lernt von «dokumentieren» Wissen
Kombination:	-



2.4 Lernen in Gruppen

«Lerngemeinschaft» ist ein Sammelbegriff für eine «Gruppe von Gleichgesinnten», die gemeinsam etwas lernen wollen. Dabei gibt es unterschiedliche Stufen, wie stark die Bedürfnisse, Selbstbestimmung und Mitarbeit der Teilnehmenden integriert werden kann.

Hinweis Selbstorganisiertes Lernen

Bei «Selbstorganisiertem Lernen» kann es darum gehen, das eigene Wissen zu vertiefen oder um Wissen zu generieren, dass anderen zur Verfügung gestellt werden kann.

Praxishinweise

	- gemeinsames Vertiefen von Wissen aus einer Ausbildung
	- gemeinsames Ergänzen von Basis-Wissen
	- Wissen als «KeyUser» aufbauen, um andere unterstützen zu können
	- Verein/Netzwerk mit dem Ziel, Wissen zu einem bestimmten Thema zu vermitteln
	- XING, LinkedIn, BGMnetzwerk , Forum BGM AG ,

Optionen Selbstorganisiertes Lernen

Art / Form	- Kollegiale Unterstützung - Lerngemeinschaft - Netzwerk/Verein
Faktoren:	- Praxisorientiert - Freiwilligkeit - Selbstorganisation
Treffe / Methoden	
Rollen	

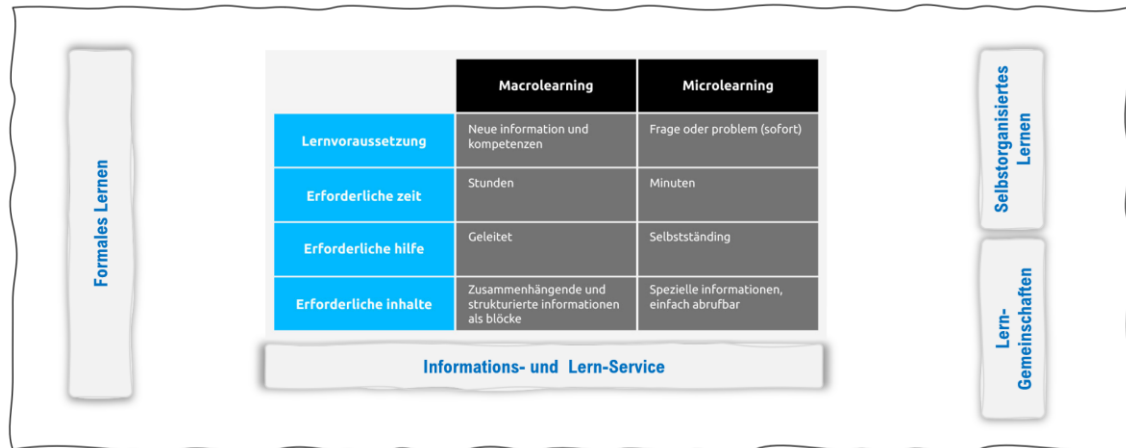
- Siehe auch Kapitel: [Impulse Selbstorganisiertes Lernen](#)

2.5 (Ungenutztes) Potential nutzen

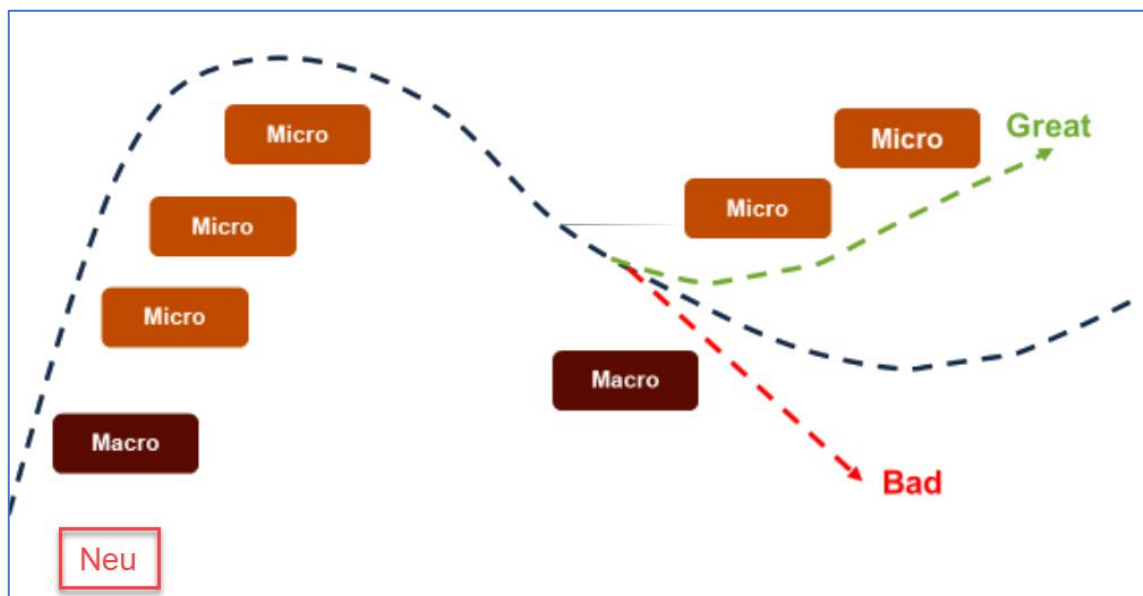
- Ungenutztes Potential in Menschen
- Ungenutzte Funktionen in Werkzeugen (Software)

!!!!

2.6 Art des Lernens sinnvoll kombinieren



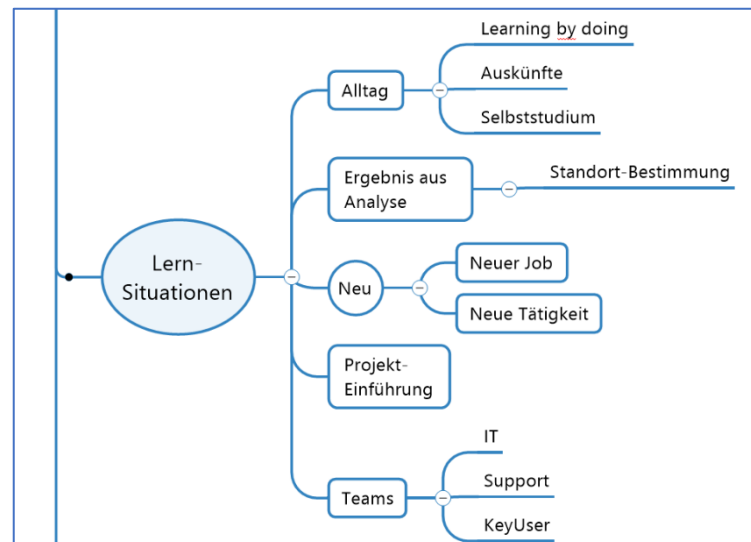
Quelle Grundlage-Grafik: <https://www.valamis.com/de/blog/.....>



Quelle Grundlage-Grafik: <https://blog.crossknowledge.com/josh-bersin-...>

Die Praxis zeigt, dass wenn etwas neues gelernt werden muss (Eintritt Mitarbeiter oder neues Projekt) häufig nur Zeit zur Verfügung steht, das «Notwendige» zu schulen. So besteht die Gefahr, dass man sich an ein Verhalten gewöhnt, dass noch verbesserungsfähig wäre. Dieses Potential könnte durch Nachschulungen in kleinen Einheiten genutzt werden.

2.6.1. Lernsituationen



2.7 Informations-Material gestalten + verwalten

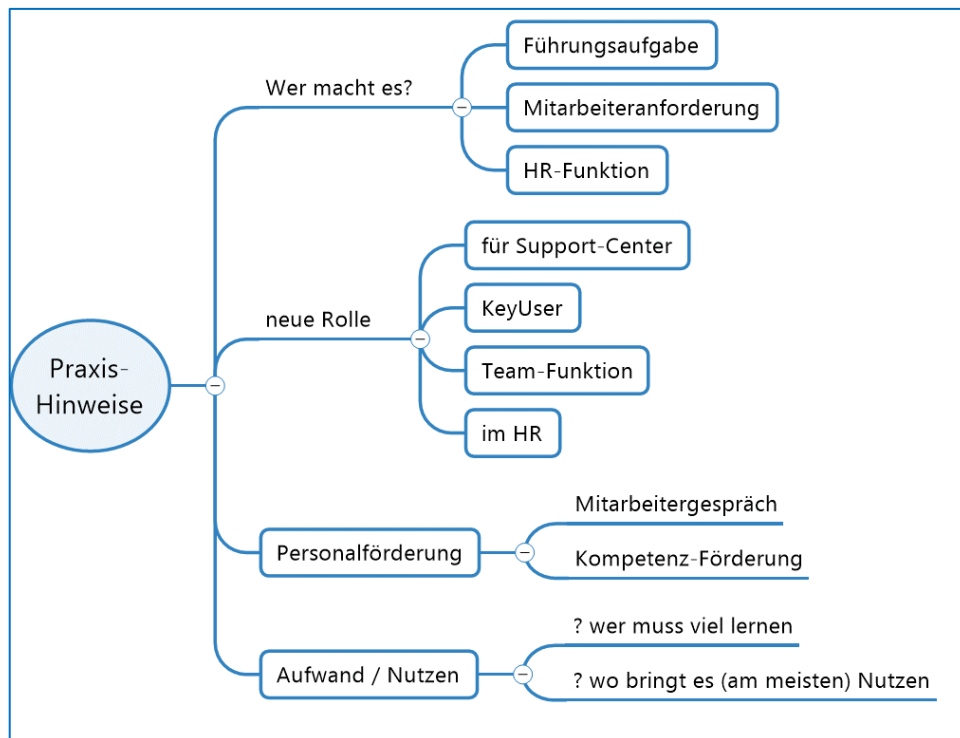
PowerPoint (+MS Office als Basis)

Snagit (als Ergänzung) (Screenpresso als Alternative)

Affinity Designer (als Ergänzung) (als Alternative zu Adobe)

MindManager (als Ergänzung) (als generelles Super-Tool)

2.8 Praxis-Hinweise



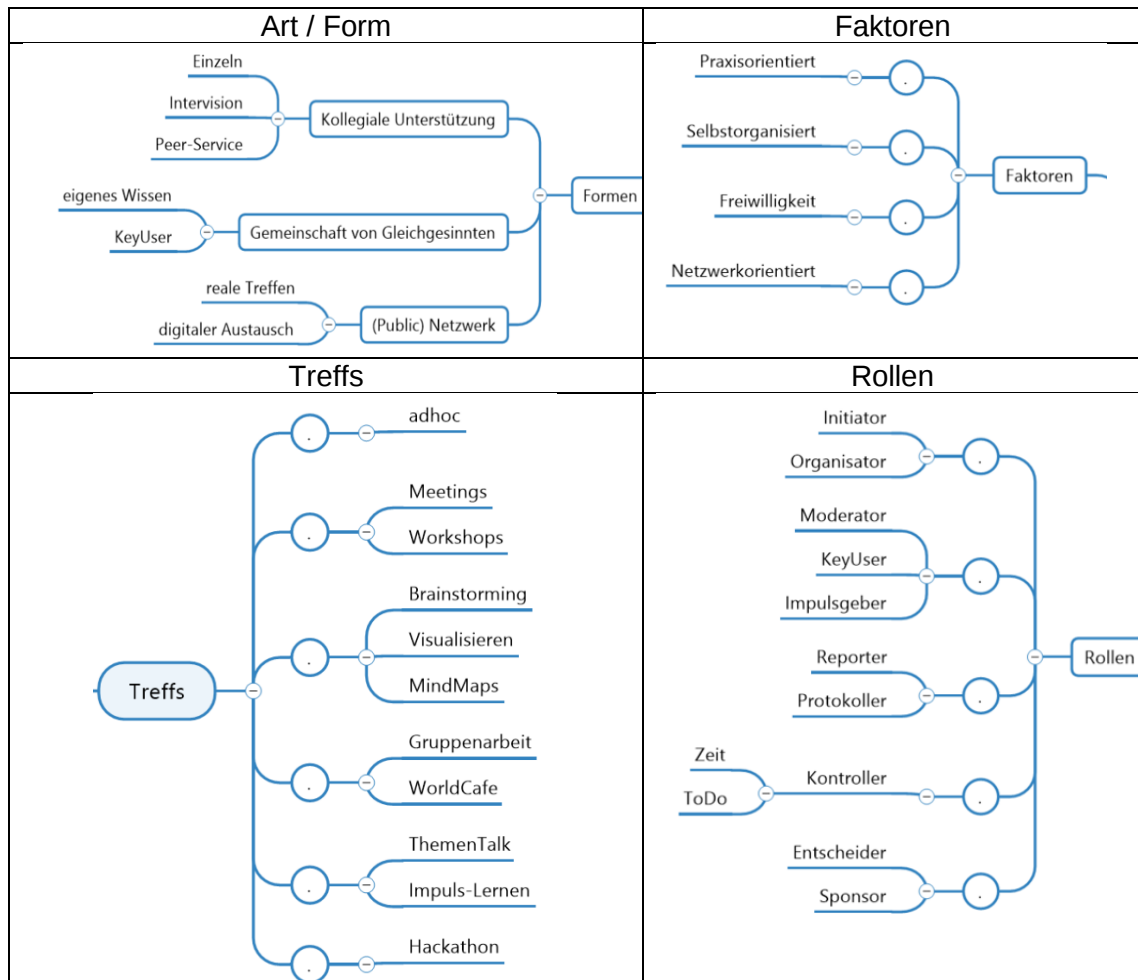
3. Impulse Selbstorganisiertes Lernen

3.1 Hinweis «Selbstorganisiertes Lernen»

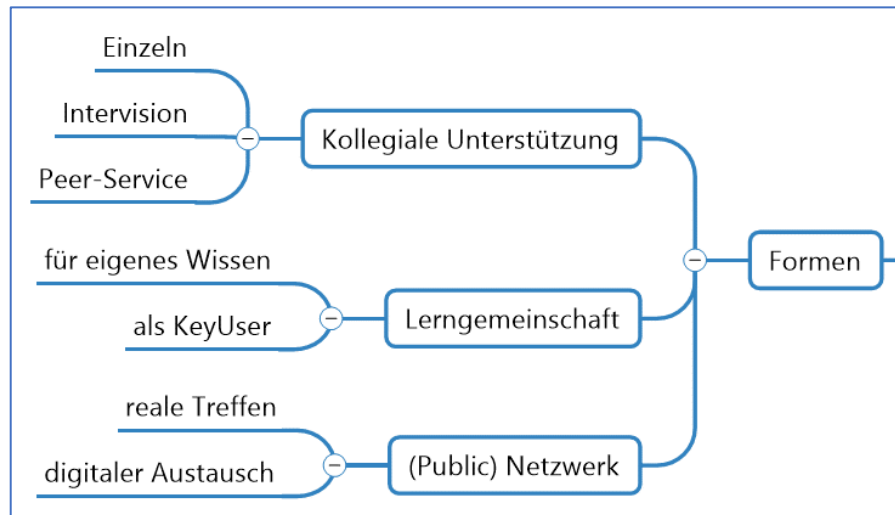
In diesem Dokument wird «*Selbstorganisiertes Lernen*» als «als Sammelbegriff für folgende Themen verwendet:

- [Workshop](#)
- [Intervision](#): (Kollegiale Unterstützung)
- [Blended Learning](#) (gemischtes, Integriertes Lernen)
- [Workplace Learning](#) (Lernen am Arbeitsplatz)
- Inhouse-Learning (interne Ausbildung)
-
- [Lerngemeinschaften](#)

«Selbstorganisiertes Lernen*» lässt sich aus verschiedenen Optionen und Parametern zusammen stellen: (z.B. Formen, Faktoren, Rollen und Treffs)

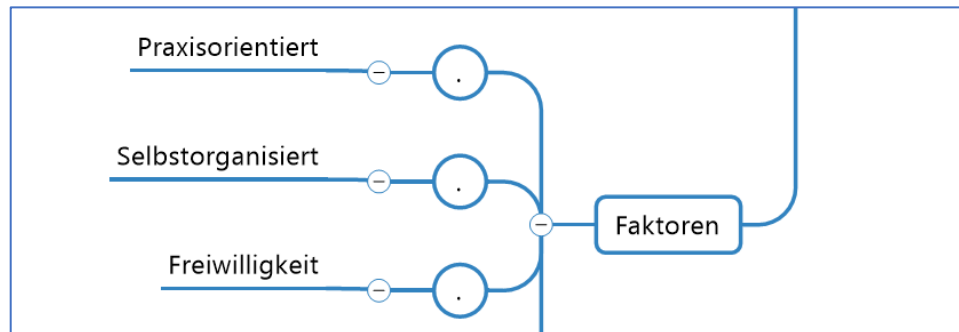


3.3 Art / Form



	Kollegiale Unterstützung (einzeln, Intervision, Peer-Service)
	Lerngemeinschaft «Gleichgesinnte» die gemeinsam den Wissens- und Erfahrungstausch zu definierten Themen «pflegen»
	«öffentliche» Netzwerke und Foren (real und digital)

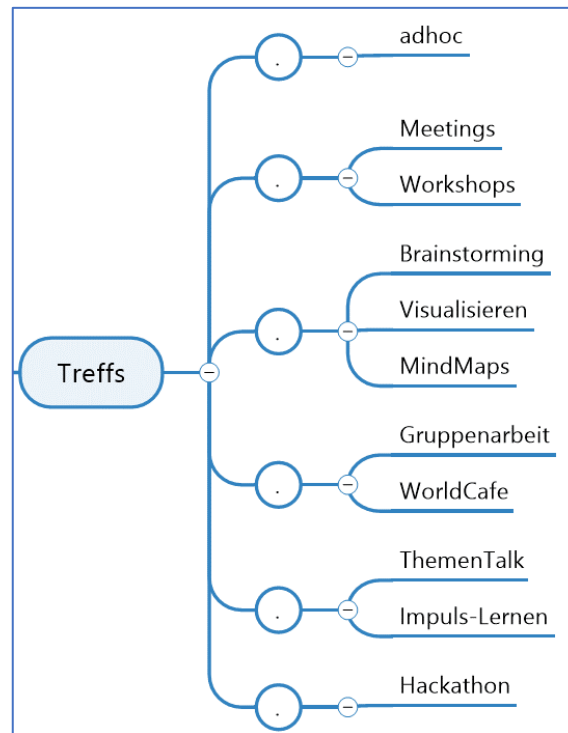
3.4 Faktoren



Praxisorientiert	In der Regel ist selbstorganisiertes Lernen sehr praxisorientiert, d.h. man lernt, was für die Praxis braucht gebracht wird. Es kann aber auch sein, dass eher theoretische Aspekte diskutiert werden, um neue Impulse für Lösungen zu erhalten
Selbstorganisiert	In der Regel ist selbstorganisiertes Lernen sehr selbstbestimmt, d.h. man lernt, was man lernen möchte und definiert die gewünschten Themen in der Lerngruppe. Es kann aber auch sein, dass es Sinn macht, Themen und Ablauf vom «Impulsgeber» oder «Experten» bestimmen zu lassen.
Freiwilligkeit	In der Regel setzt selbstorganisiertes Lernen auf Freiwilligkeit, d.h. man lernt, was man selbst lernen möchte Es kann aber auch sein, dass gewisse Themen und Bedingungen von einem «Sponsor» vorgegeben werden.

3.5 Treffs / Methoden

Die Treffen können unterschiedlich stattfinden.

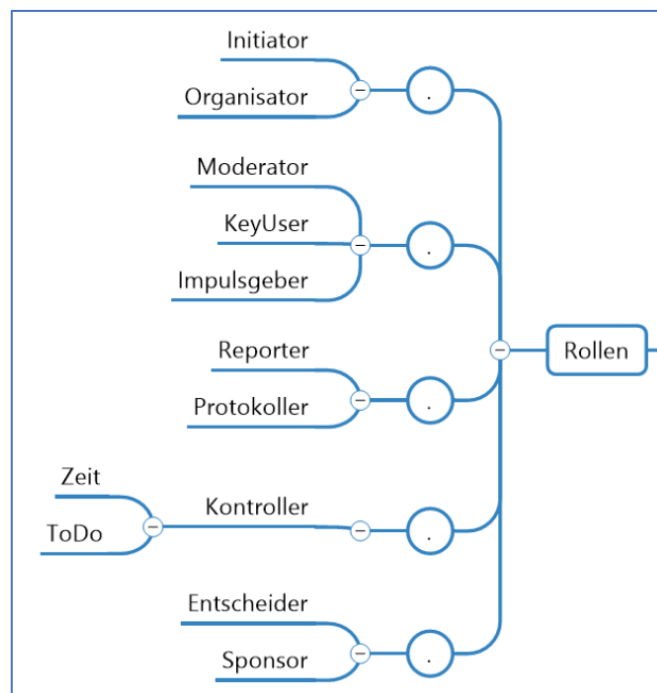


ThemenTalk	- Wissen zu einem Thema vertiefen, Erfahrungen tauschen
Impuls-Lernen	- neues durch Impulse lernen
Hackathon	- Siehe Kapitel: Hackathon

Hinweise:

- [Intervision / Kollegiale Beratung](#)
- [World Cafe](#)
- [Open Space](#)

3.6 Rollen



Initiator	- hat die Idee für den Treff
Organisator	- organisiert den Treff
Moderator	- moderiert Treff
KeyUser	- weiss etwas mehr zum Thema - klärt Details ab
Impulsgeber	- bringt (neue) Impulse
Reporter Protokoller	- sammelt Informationen - protokolliert den Treff
Kontroller	- kontrolliert Zeit und Aufgaben
Entscheider	
Sponsor	

3.7 Hinweis HR / Personalförderung

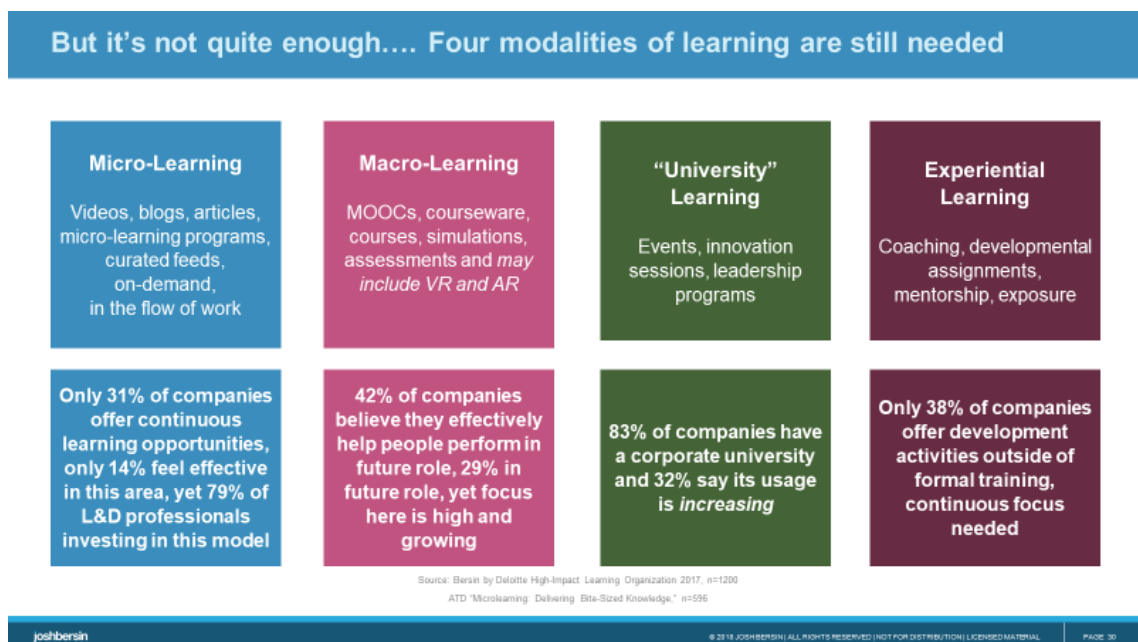
4. Ergänzende Impulse

Hier sind «kommentarlos» ergänzende Impuls zu finden.

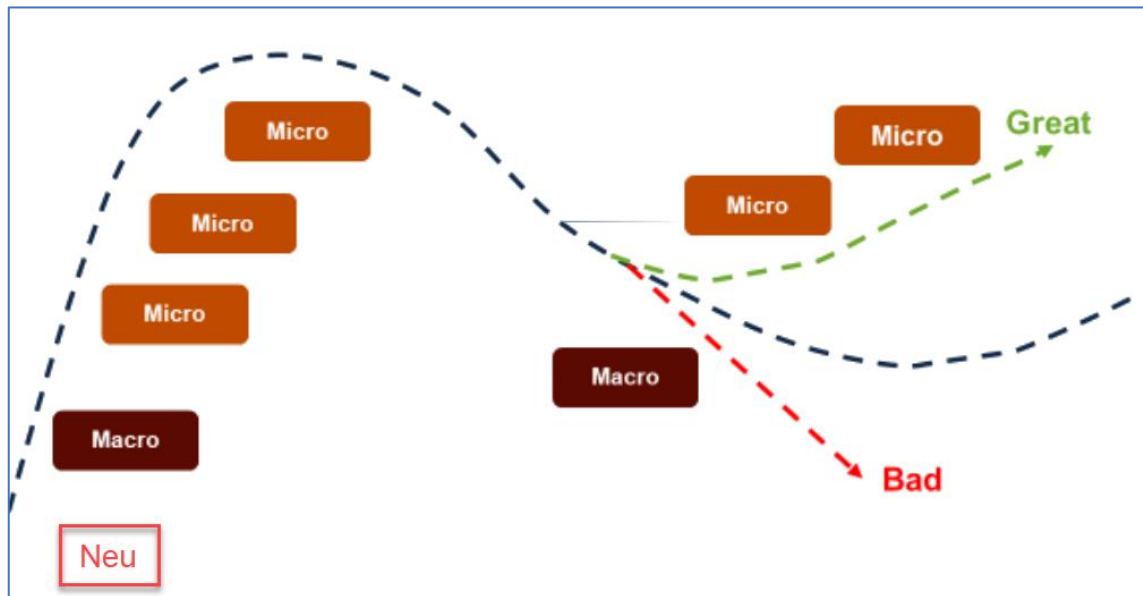
4.1 Micro- / Macro-Learning

	Macrolearning	Microlearning
Lernvoraussetzung	Neue information und kompetenzen	Frage oder problem (sofort)
Erforderliche zeit	Stunden	Minuten
Erforderliche hilfe	Geleitet	Selbstständig
Erforderliche inhalte	Zusammenhängende und strukturierte informationen als blöcke	Spezielle informationen, einfach abrufbar

Quelle Grafik: <https://www.valamis.com/de/blog/.....>

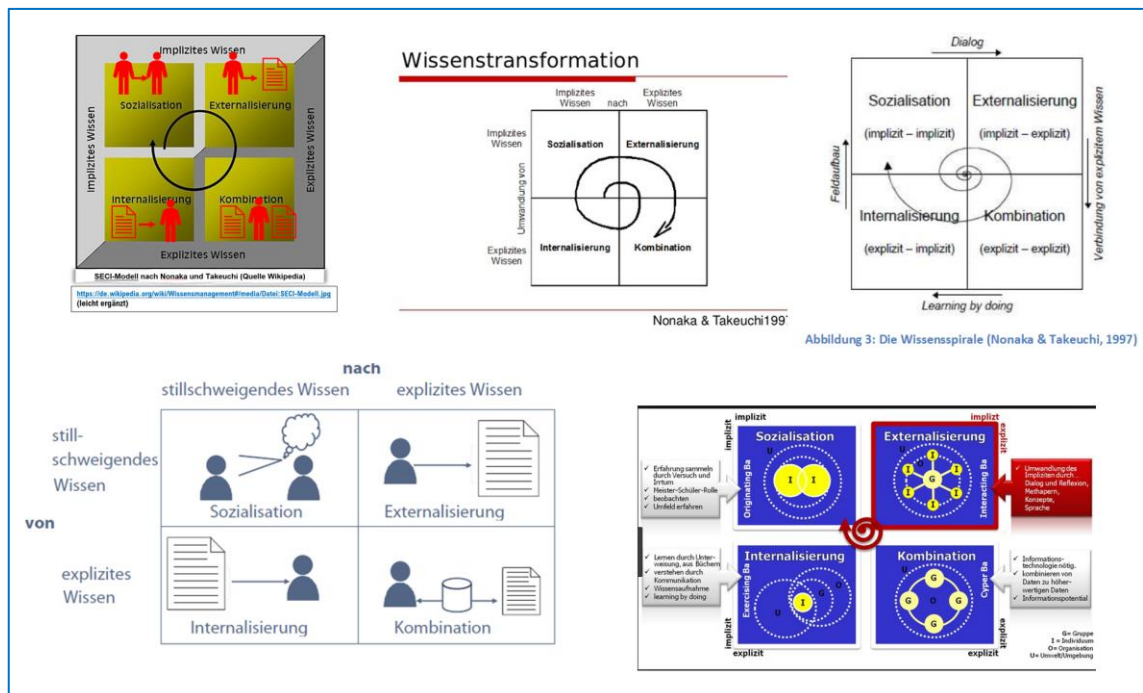


Quelle Grafik: <https://blog.crossknowledge.com/josh-bersin-blending-micro-macro-learning/>



Quelle Grafik: <https://blog.crossknowledge.com/josh-bersin-blending-micro-macro-learning/>

4.2 Wissensspirale SECI-Modell



Siehe auch: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/wissensmanagement-47468>

4.3 Community of Practice

Communities of Practice entwickeln sich häufig auch aus Learning Communities, die nach Abschluss einer Qualifizierung durch die Teilnehmer selbst organisiert werden. Diese Übergänge können durch folgende Elemente gefördert werden:

- Erfahrungsberichte, Best Practices....
- Gemeinsame Bearbeitung von Erfahrungsberichten, z. B. aus Projekten,
- Gemeinsamer Aufbau + Entwicklung eines Wissenspools mit Erfahrungswissen.

Mit diesem virtuellen Treffpunkt werden u. a. folgende Ziele erreicht:

- Praxis- und Lernprobleme werden gemeinsam schnell und kompetent gelöst,
- die Kompetenzentwicklung der Lerner wird gezielt gefördert,
- es entwickelt sich ein gemeinsamer Wissenspool aus „user generated Content“,
- es entstehen innovative neue Lösungsansätze („best practices“),
- das Netzwerk der Lerner entwickelt sich dynamisch weiter.

Quelle Buch: So werden wir lernen (ISBN 978-3-642-37181-3 (eBook))

4.4 Schwarm-Wissen

"Wenn Siemens wüsste, was Siemens weiss." Dieses [Zitat](#) wird immer wieder angeführt, wenn es um das Thema Wissensmanagement geht. Heute wird oft von [Schwarm-intelligenz](#) gesprochen.



Die Praxis zeigt, dass in den Köpfen der Mitarbeitenden sehr viel Wissen steckt, das nicht genutzt wird. Damit ist nicht nur das ungenutzte Potential gemeint, dass nicht erkannt wird, sondern auch das Wissen, dass nicht bekannt ist, weil es nicht dokumentiert ist.

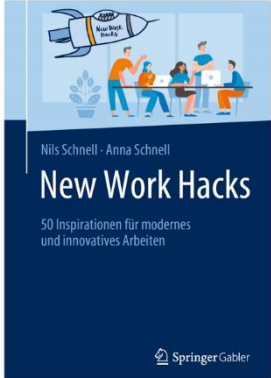
Zudem gibt es viel (implizites) Wissen, dass nur von Mensch zu Mensch übertragen werden kann.

4.5 Hacks - Hackathon

Hackathon

Schwierigkeit	Aufwand	Zielgruppe
● ●	● ●	

► Ein Hackathon ist ein kollaboratives Event, bei dem in kürzester Zeit Ideen konzipiert, entwickelt und vorgestellt werden.



Quelle Buch: New Work Hacks: 50 Inspirationen (ISBN 978-3-658-27299-9 ([eBook](#)))

Wie die New Work Hacks aufgebaut sind

Die New Work Hacks dienen den Menschen, nicht dem System: Durch einfache Kniffe und Tricks soll Lernen selbstverständlich gefördert und Wissens-sowie Erfahrungsaustausch ermöglicht werden. Es geht hier um die Menschen, die täglich miteinander arbeiten und kommunizieren, die sich gegenseitig austauschen, ihr Wissen teilen wollen und aktiv ihre Arbeitsumwelt gestalten. Es geht darum, durch die New Work Hacks Zusammenarbeit stetig zu verbessern und menschliche Arbeit in Zeiten von Automatisierung nicht abzutun, sondern im Gegenteil zu fördern und wertzuschätzen.

Quelle Buch: New Work Hacks: 50 Inspirationen (ISBN 978-3-658-27299-9 ([eBook](#)))

Hinweise

- [Wikipedia](#)

4.6 Hackathons-Beispiele

Inhouse Trainings

Schwierigkeit	Aufwand	Zielgruppe
• •	• • •	

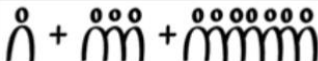
- Inhouse Trainings sind von Mitarbeitern angebotene Trainings, mit denen diese ihr Fachwissen teilen und damit zur Wissensvernetzung und -verbreitung beitragen.

Fuck up Events

Schwierigkeit	Aufwand	Zielgruppe
•	•	

- Fuck up Events sind moderierte Veranstaltungen, bei denen über Versagen und Fehler im eigenen Business berichtet wird.

Meeting Rules

Schwierigkeit	Aufwand	Zielgruppe
• •	• •	

- Meetings Rules sind grundlegende und von allen Teilnehmenden befürwortete Regeln für ein konstruktives Miteinander in Besprechungen.

4.7 Corporate Training



Quelle Grafik: <https://www.slideshare.net/UdemyCourses/u4b-infographic>

4.8 Link Impulse

- <https://blog.i-cem.de/2017/08/19/lernstrategien-auf-dem-pruefstand/>
- [https://www.baumgartner.de/content/hr_business_partner_baumgartner-meta-studie_\(sept_2014\).pdf](https://www.baumgartner.de/content/hr_business_partner_baumgartner-meta-studie_(sept_2014).pdf)

5. Impulse New Work

Hier sind Impuls rund um das Thema «New Work» zu finden.

5.1 Grundlage

Der Begriff «New Work» wird unterschiedlich interpretiert:

- Im Sinne von Frithjof Bergmann (siehe [Wikipedia](#)) und Kapitel: [New Work Basis](#)
- Als Sammelbegriff von (Agilität, etc.) siehe Kapitel: [New Work Sammelbegriff](#)

5.2 New Work Basis

Der New-Work-Ansatz wurde als ein Versuch geboren, Menschen auf kompetente, professionelle und empathische Weise in dem zu unterstützen, was sie wirklich, wirklich wollen, und sie in ihrem Dasein zu bestärken. Die Betonung des Wollens durch die Dopplung „wirklich, wirklich“ soll verdeutlichen, dass es sich dabei nicht um eine einmalige Überlegung handelt, sondern darum, immer und immer wieder in eine Auseinandersetzung mit der eigenen Begierde zu gehen und diese zu hinterfragen. Denn das was man wirklich, wirklich wolle, behauptet Bergmann, sei kein gläserner Cinderella-Schuh, den man einmal findet und der ewig passt.

Quelle Buch: New Work Hacks: 50 Inspirationen (ISBN 978-3-658-27299-9 ([eBook](#)))

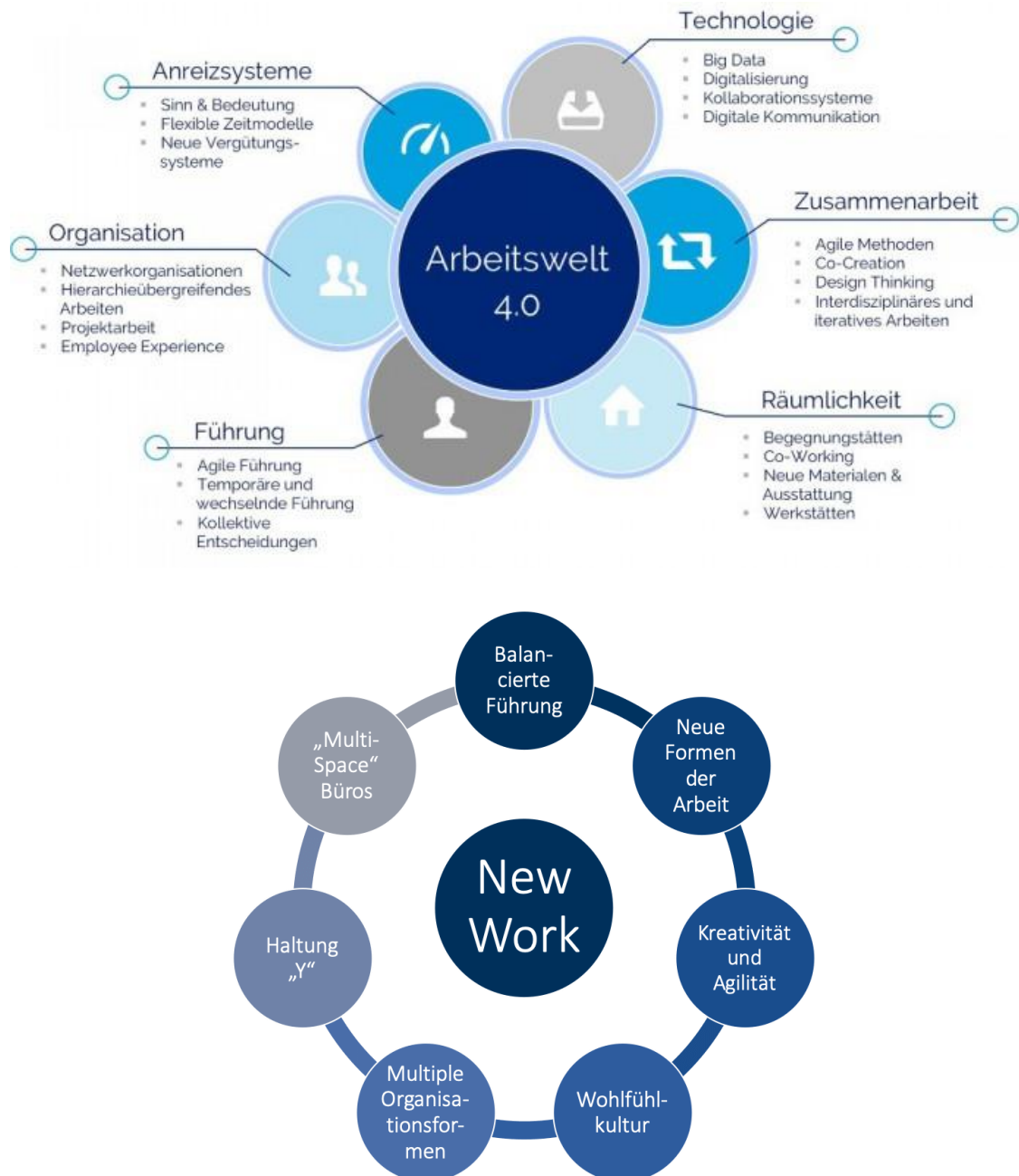
„New Work im Minirock“ – Was New Work eben nicht ist

Häufig liest und hört man von Unternehmen, dass diese nun im Sinne von New Work arbeiten und agile Unternehmen sind. Schaut man dann jedoch genauer hin, stellt sich heraus, dass sie einzelne, losgelöste Maßnahmen aufgesetzt haben, die weder Impact haben, noch die Kultur von New Work leben. Frithjof Bergmann beschreibt dieses Phänomen als „New Work im Minirock“ und meint damit, dass Unternehmen die Arbeit etwas aufhübschen, um sie reizvoller zu machen (Hornung 2018).

Quelle Buch: New Work Hacks: 50 Inspirationen (ISBN 978-3-658-27299-9 ([eBook](#)))

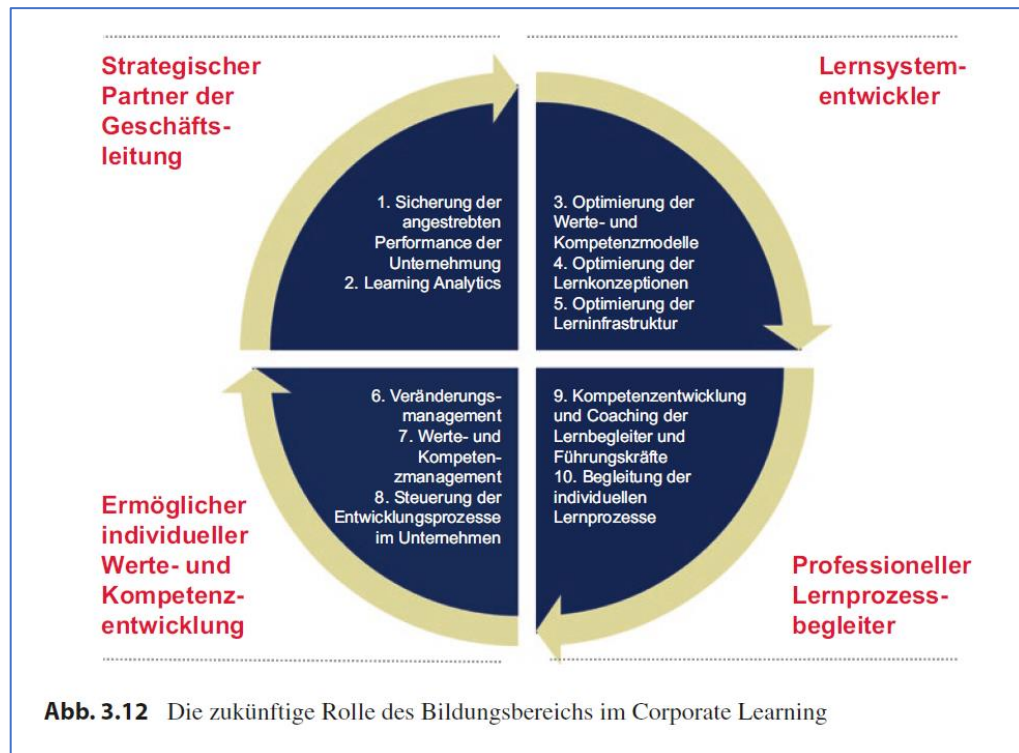


5.3 New Work Sammelbegriff



5.4 Hinweis Neue Rollen

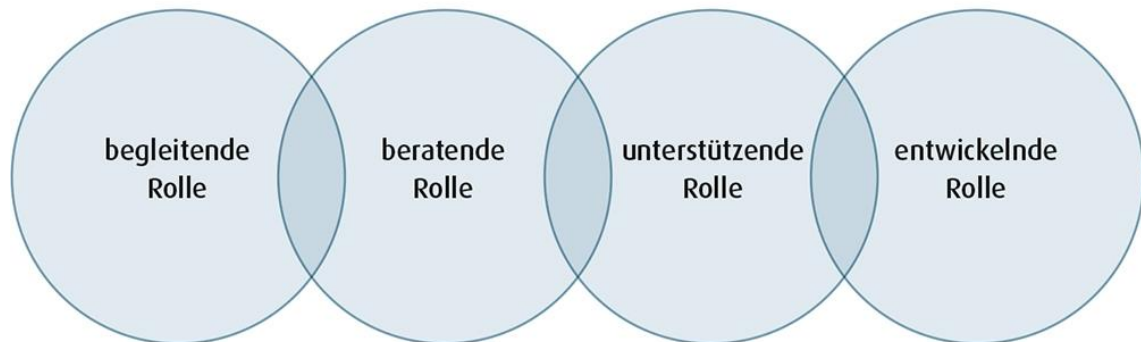
5.4.1. Neue Rollen im Bildungsbereich



Quelle Buch: Agile Werte und Kompetenz-Entwicklung (ISBN 978-3-662-57305-1 (eBook))

5.4.2. Neue Rolle im HR

ROLLEN VON HR IM AGILEN KONTEXT



Die für die Studie interviewten Personen sehen HR im agilen Kontext zunehmend in einer begleitenden, beratenden, unterstützenden und entwickelnden Rolle.

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG

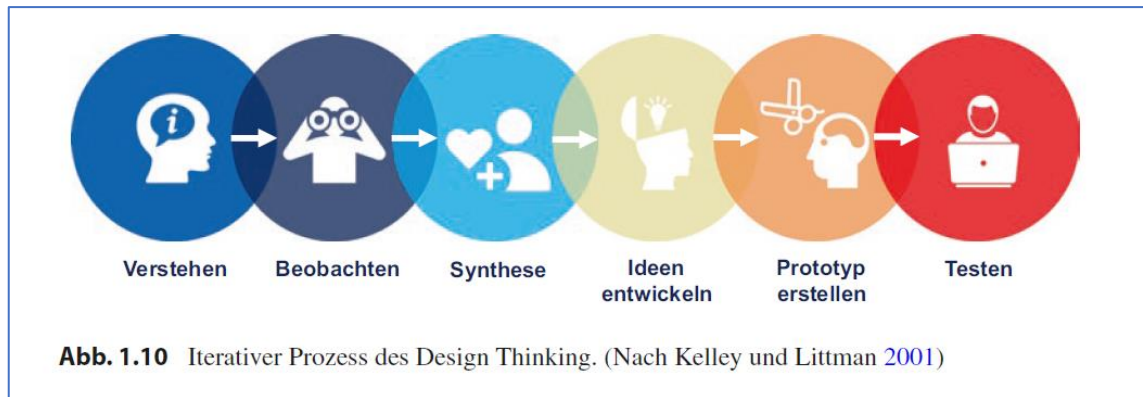
Quelle Grafik: <https://newmanagement.haufe.de/organisation/hr-als-gestalter....>



Quelle Grafik: <https://www.hrweb.at/2014/05/hr-rollen/>

5.5 Agilität

5.5.1. Design Thinking



Quelle Buch: Agile Werte und Kompetenz-Entwicklung (ISBN 978-3-662-57305-1 (eBook))

Hinweise

- [Wikipedia](#)

6. Grundlagen Impulse

Die Impulse in diesem Kapitel sind als «informative Ergänzung» angehängt.

6.1 Formales / Informelles Lernen

Charakteristika formalen Lernens	Beschreibungskriterien des Lernens	Charakteristika informellen Lernens
Lernintention	Intention	Problemlösung
organisiertes päd. Angebot	Lernunterstützung	Nachfrage, nicht organisiert
fremd gesteuert, festgelegt	Steuerung (Ziele, Inhalte, Zeit)	selbst bestimmt
fokussiert	Gegenstand	ganzheitlich
bewusstes Lernen	Bewusstheit	teilweise unbewusstes Lernen
Theoriewissen	Lernergebnis	Erfahrungswissen

6.2 Explizites / Implizites Wissen

Explizites Wissen ≙ People to Document	Implizites Wissen ≙ People to People
Kodifizierbares Wissen => kann beschrieben werden => kann dokumententext, gespeichert werden Formen der Wissensweitergabe u. a. • Anleitungen • Prozesshandbücher • Interne Wiki's	Verhaltensorientiertes Wissen Anwendungsorientiertes Wissen Kann zumindest nicht gewinnbringend in Dokumenten weitergegeben werden Formen der Wissensweitergabe • Dialogische Verfahren u.a. • Coaching / Mentoring • Lessons Learned
Merke: Je komplexer eine Anforderung ist, umso mehr implizites Wissen muss in der Regel übertragen werden.	

Grafik 1: Explizites Wissen versus implizites Wissen

Quelle: ifsm

6.3 Grundlagen Wissensmanagement

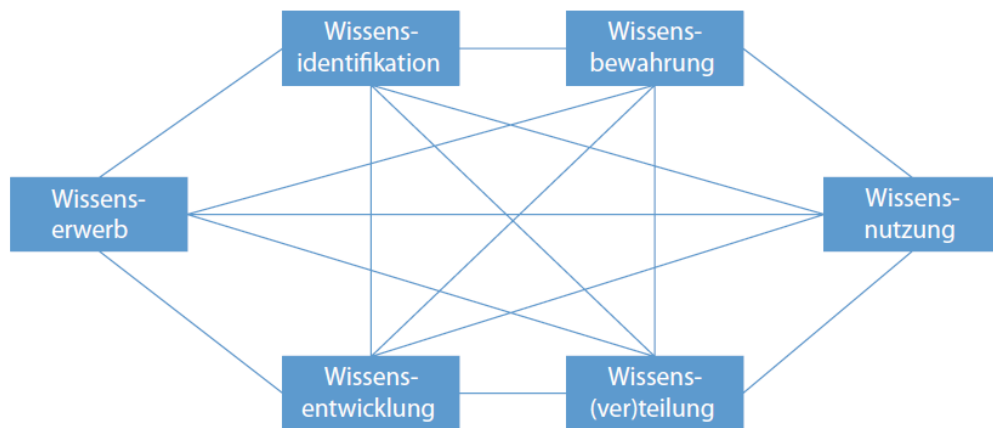


Abb. 1.5 Kernprozesse des Wissensmanagements nach Probst et al.

Quelle Buch: Kompetenzorientiertes Wissensmanagement (ISBN 978-3-658-10535-8 (eBook))

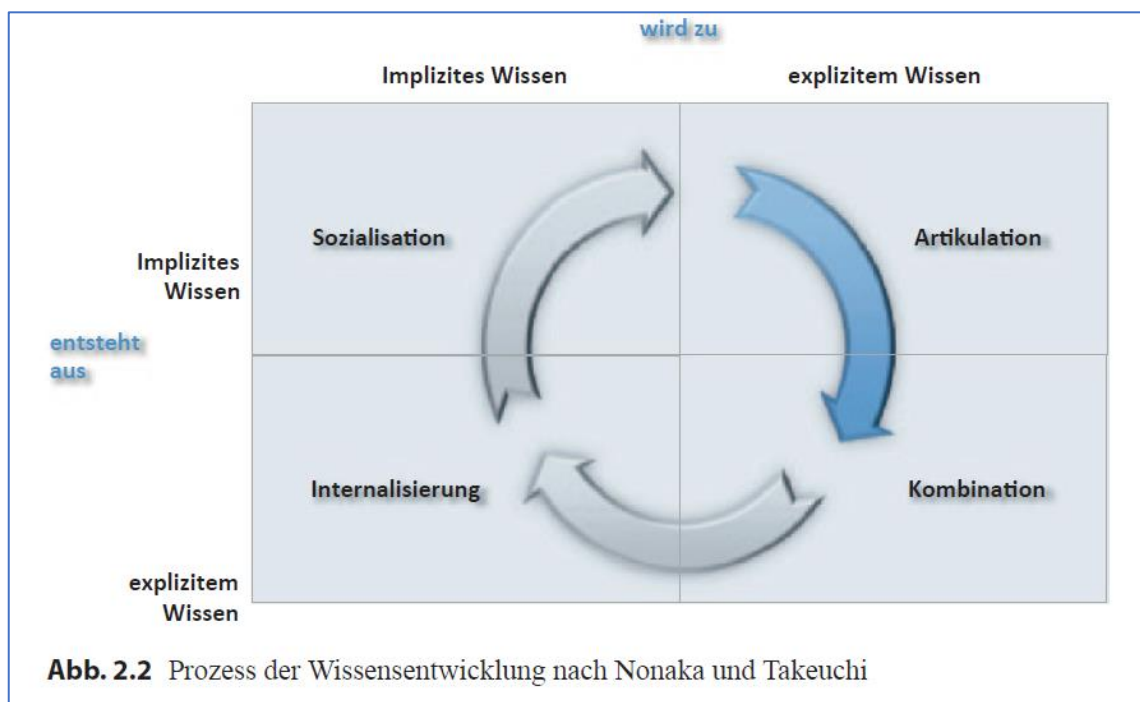


Abb. 2.2 Prozess der Wissensentwicklung nach Nonaka und Takeuchi

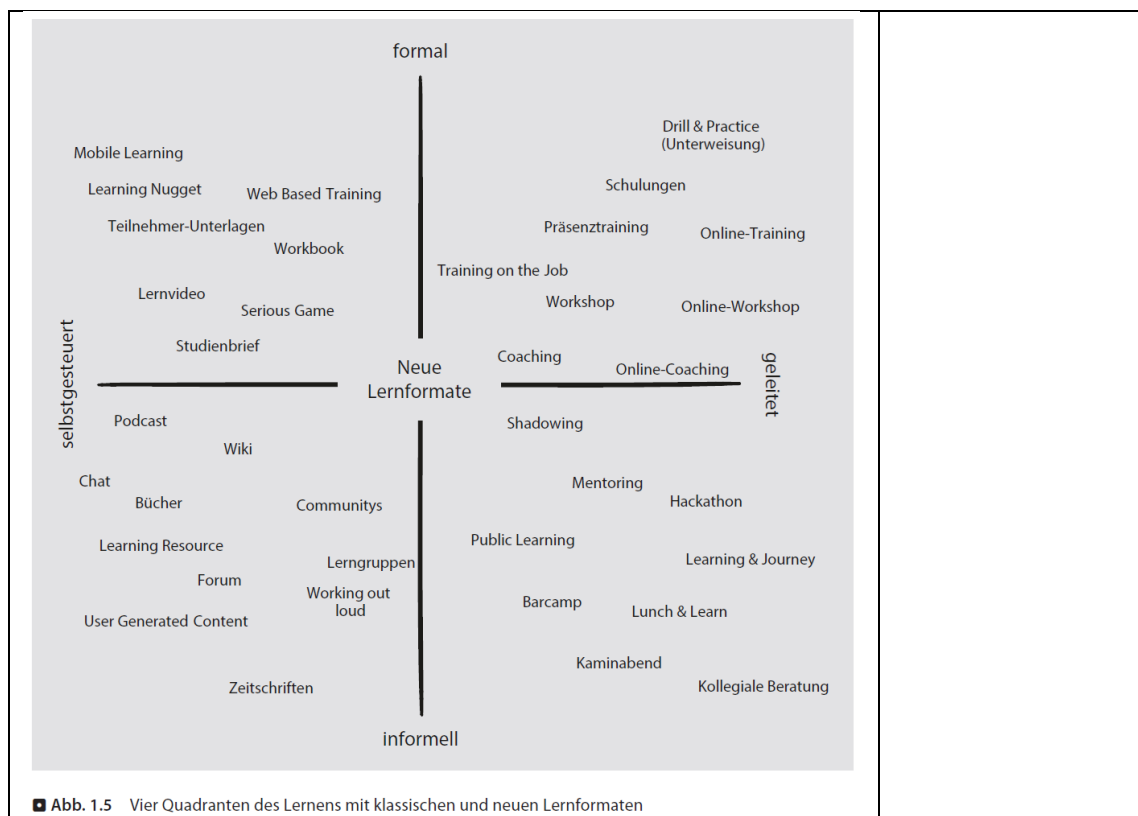
Quelle Buch: Kompetenzorientiertes Wissensmanagement (ISBN 978-3-658-10535-8 (eBook))

- Siehe auch: [Wissen teilen und dokumentieren](#), [Wissensspirale SECI-Modell](#)

6.4 Wissen als ...

Wissen als Information	- Funktion in Programm (Word, Excel) - Auskunft
Wissen als Kompetenz	
Wissen aus Erfahrung	- Velo, Auto fahren - üben, wiederholen, Gewohnheit
Wissen als Intelligenz	- IQ
Wissen als Fähigkeit	

6.5 Vier Quadranten des Lernens



* Quelle: Buch: Vom Trainer zum agilen Lernberater

6.6 Blended Learning I



Quelle: <https://www.blink.it/blog/blended-coaching-vorteile>

Blended Learning

Definition: Was ist "Blended Learning"?

Unter Blended Learning versteht man die Kombination von unterschiedlichen Methoden und Medien, etwa aus Präsenzunterricht und E-Learning. Auch die Mischung aus formellem und informellem Lernen und die Anreicherung von Printmedien mit 2D-Codes können unter diesen Begriff fallen.



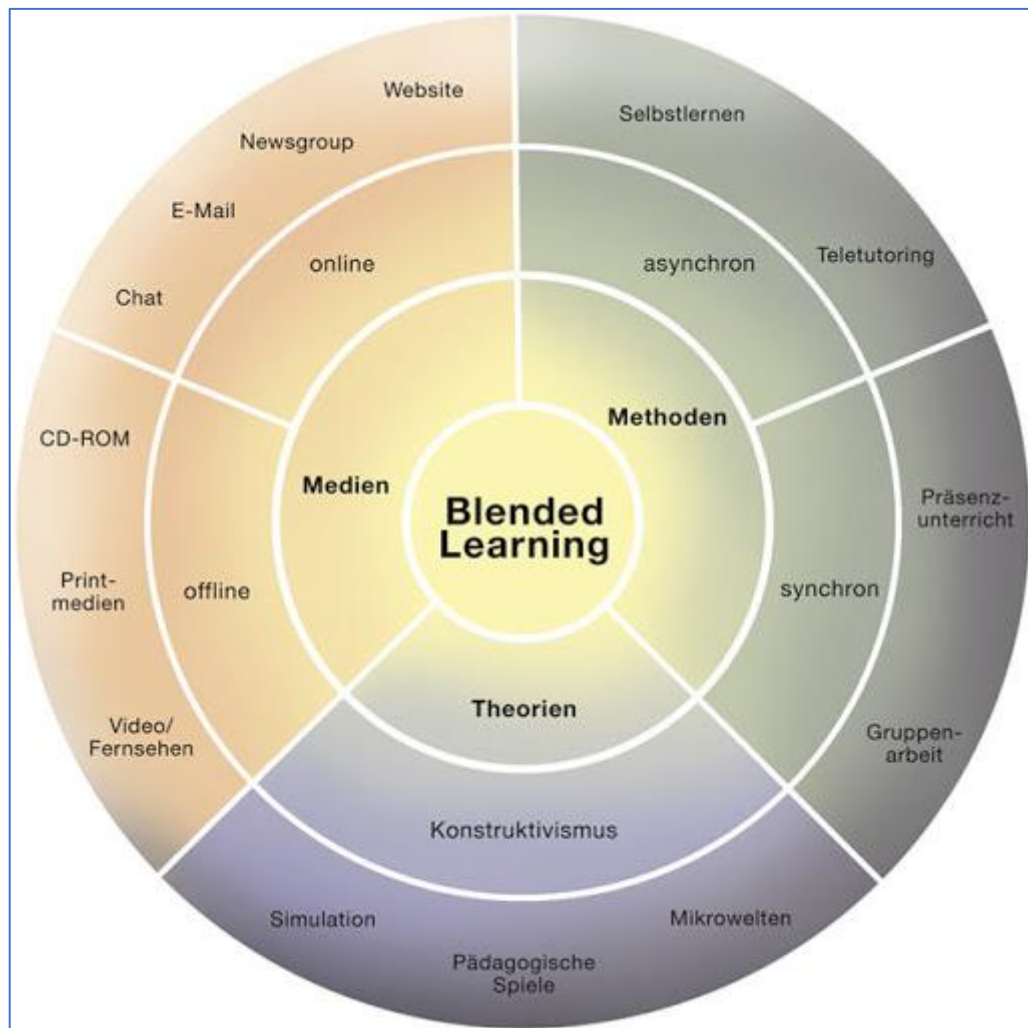
Prof. Dr. Oliver Bendel
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW,
Hochschule für Wirtschaft, Institut für

Ausführliche Definition im Online-Lexikon

1. *Begriff:* Unter Blended Learning ("blended": "gemixt, zusammengemischt") versteht man die Kombination von unterschiedlichen [Methoden](#) und Medien, etwa aus Präsenzunterricht und [E-Learning](#). Im wissenschaftlichen Kontext spricht man auch vom Lernen im Medienverbund oder von hybriden Lernarrangements. Die Mischung aus formellem und informellem Lernen fällt nach verbreiteter Auffassung ebenfalls unter den Begriff. Zudem gibt es Experten, die die Anreicherung von [Printmedien](#) mit 2D-Codes (v.a. [QR-Codes](#)) als Blended Learning bezeichnen.

Quelle : <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/blended-learning-53492>

6.7 Blended Lernen II



Quelle: <https://slidepresenter.com/wp-content/uploads/2018/02/Whitepaper-Blended-Learning.pdf>

6.8 Formen des Lernens

Frontal-Schulungen *

Typisch für klassische Schulungen ist die starke Konzentration auf die Präsentation von Inhalten. Die Teilnehmer haben kaum die Möglichkeit, das Gehörte auch zu verarbeiten. Insofern entsprechen solche Schulungen eher dem Model „Lernen und Abspeichern“. Klassische Schulungen im Frontalverfahren prägen seit über 50 Jahren das Lernen in vielen Organisationen.

Interaktive Trainings *

Interaktive Trainings entsprechen im besten Fall den Standards moderner Weiterbildung. Sie sind teilnehmer- und performanceorientiert und erlauben echte, anwendungsbezogene Lernerfahrungen. Allerdings handelt es sich um „Lerninseln“ in seminaristischer Form. Interaktive Trainings haben in den 1980er-Jahren Einzug in Organisationen gehalten.

Blended Learning *

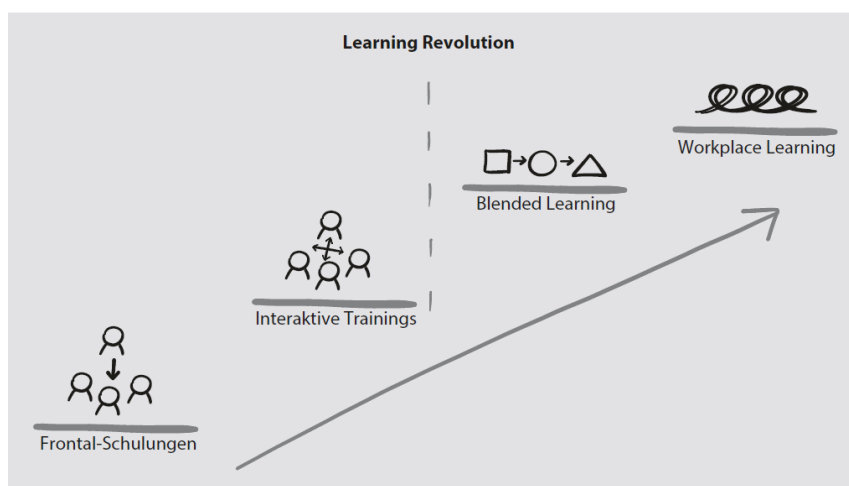
„Blended Learning“ taucht Anfang der 2000er-Jahre in der Weiterbildung auf. Damals wurde darunter noch vor allem die Kombination aus Präsenztraining und dem sich gerade verbreitenden E-Learning verstanden. Heute steht Blended Learning für die Kombination von formalen Lernformaten, die durch informelle ergänzt werden.

Workplace Learning *

Workplace Learning ist die jüngste Stufe betrieblichen Lernens. Es ist eng mit der Verbreitung des Web 2.0 verknüpft und wird im deutschsprachigen Raum seit ca. 2010 diskutiert. Im Unterschied zu Blended Learning wird hier versucht, möglichst auf formale Lernformate zu verzichten.

Lernen erfolgt direkt am Arbeitsplatz und in Netzwerken. Zwischen den Stufen gibt es Übergänge, die durch spezifische Problemstellungen bestimmt sind. Jeder Übergang stellt besondere Herausforderungen an den „Lehrenden“, an den Lernenden und an die Organisation

* Quelle: Buch: Vom Trainer zum agilen Lernberater



6.10 Lerntheorien

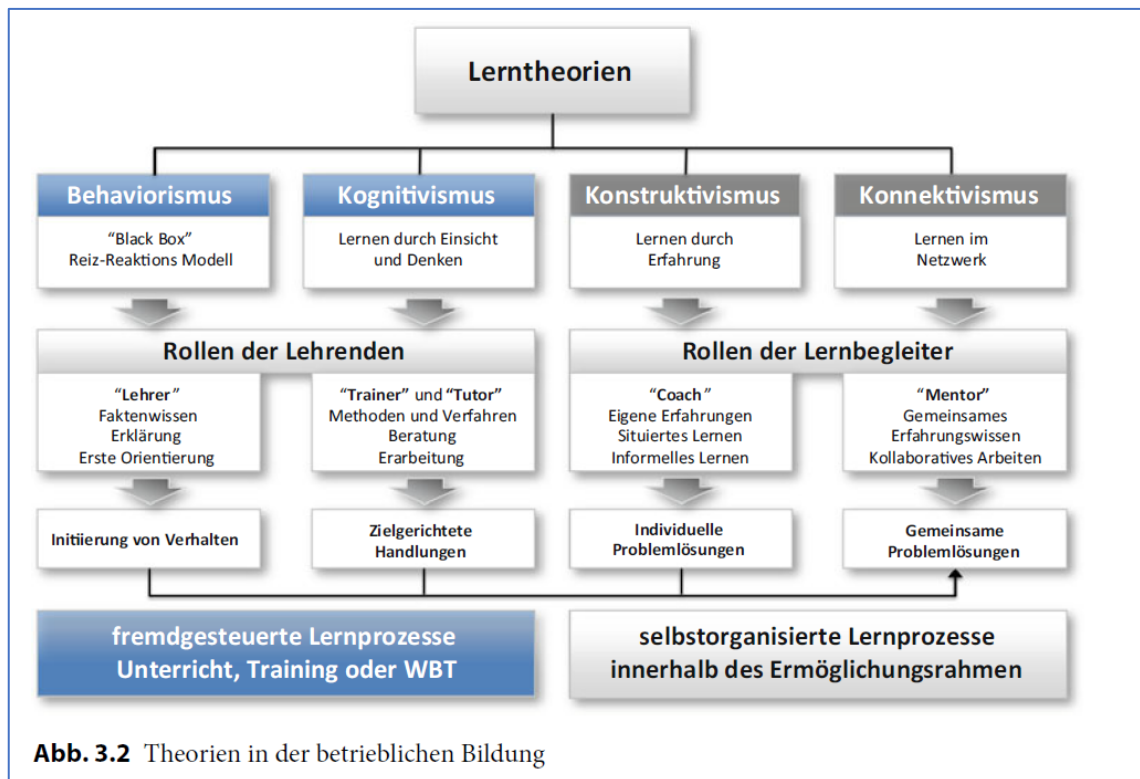
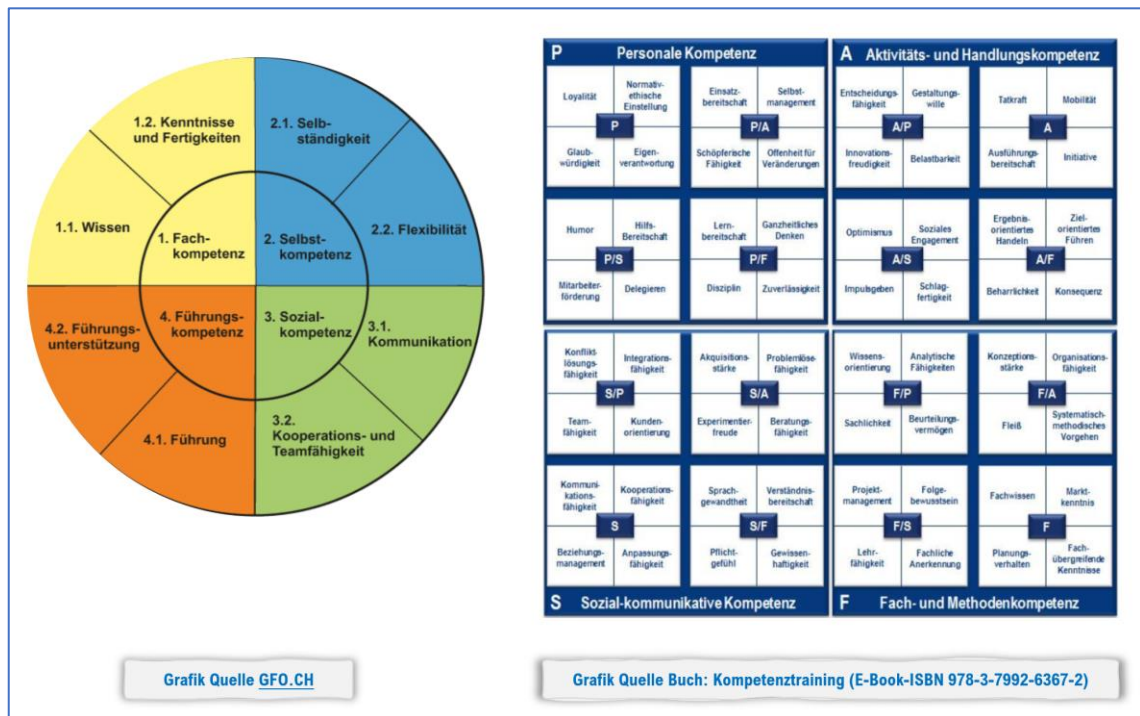


Abb. 3.2 Theorien in der betrieblichen Bildung

Quelle: Buch: Workplace Learning (ISBN 978-3-642-41418-3 (eBook))

6.11 Unterschiedliche Arten von Wissen

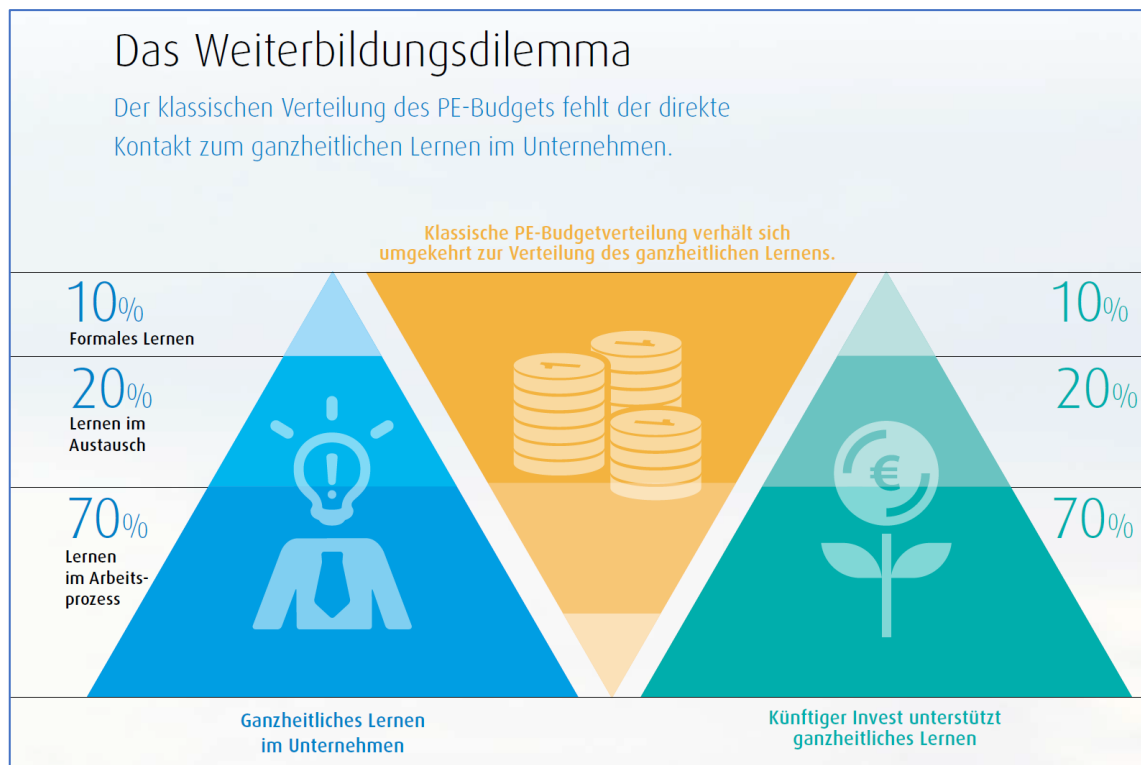
Es gibt unterschiedliche Arten von Wissen, Fähigkeiten und Talenten. Häufig werden diese in Handlungskompetenzen aufgeteilt.



Fachkompetenz	F – Fach- und Methodenkompetenz
Selbstkompetenz	P – Personale Kompetenz
Sozialkompetenz	S – Sozial-Kommunikative Kompetenz

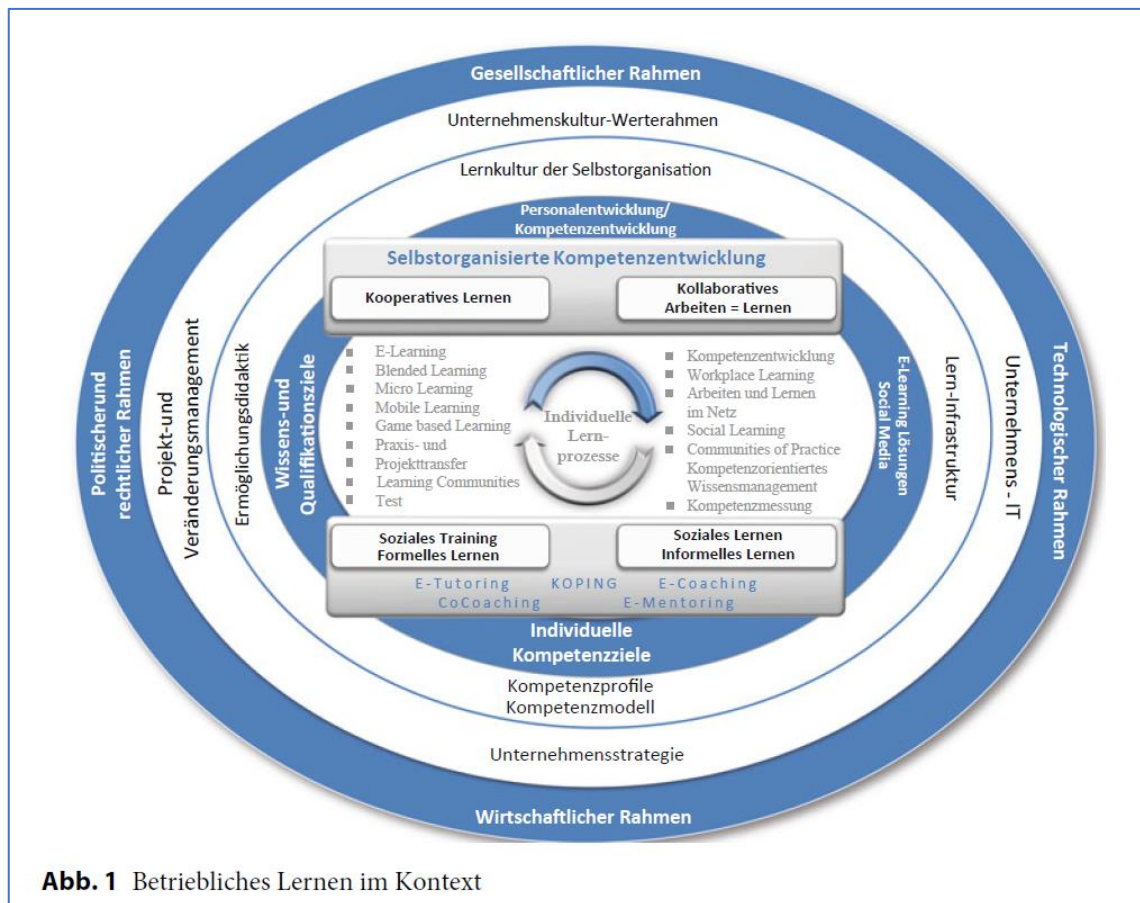
In der Praxis werden die Förderung der «Kompetenzen» in jährlichen Mitarbeitergesprächen oder regelmässigen Fördergesprächen besprochen und daraus Ziele abgeleitet. Hier eignet sich das «Selbstorganisierte Lernen*» ausgezeichnet die gesteckten Ziele zu erreichen.

6.12 Dilemma in der Weiterbildung



- Quelle: [Broschüre: Fokus Personalentwicklung \(Haufe Akademie\)](#)

6.13 Übersicht Betriebliches Lernen



Quelle: Buch: Workplace Learning (ISBN 978-3-642-41418-3 (eBook))



6.14 Lessons Learned

	 Feststellungen	 Learnings	 Gestaltungsprinzipien
Reflexionsfragen	• Welche Herausforderungen wurden mit welchen Massnahmen angegangen? • Welche Erfolgsfaktoren haben zum erfolgreichen Abschluss beigetragen • Welche Erfolgsfaktoren haben gefehlt?	• Was würde ich nächstes Mal anders machen? • Was würde ich das nächste Mal wieder so machen?	Gestaltungsprinzipien, die auf andere Fälle übertragen werden können (KAMR-Logik): • [K]: In welchem Kontext, • [A]: führt welche Aktion • [M]: aufgrund welchen Mechanismen • [R]: zu welchen Resultaten
Idee dahinter	Bevor etwas interpretiert werden kann, muss uns das Unbewusste bewusst werden. Dabei nicht nur das Schlechte feststellen, sondern auch Dinge, die gut funktioniert haben und deshalb wiederholt werden sollen.	Nachdem die wichtigsten Lernpotenziale festgestellt wurden, müssen daraus auch Learnings abgeleitet werden. Also konkrete Handlungsabsichten, wie es beim nächsten Mal laufen soll.	Kein Fall ist gleich. Trotzdem können aus einzelnen Fällen Lernpotenziale für neue Fälle erschlossen werden. Hierzu braucht es die Formulierung von «kontextsensitiven» Gestaltungsprinzipien.

6.15 Wissensmanagement (stabil, agil)

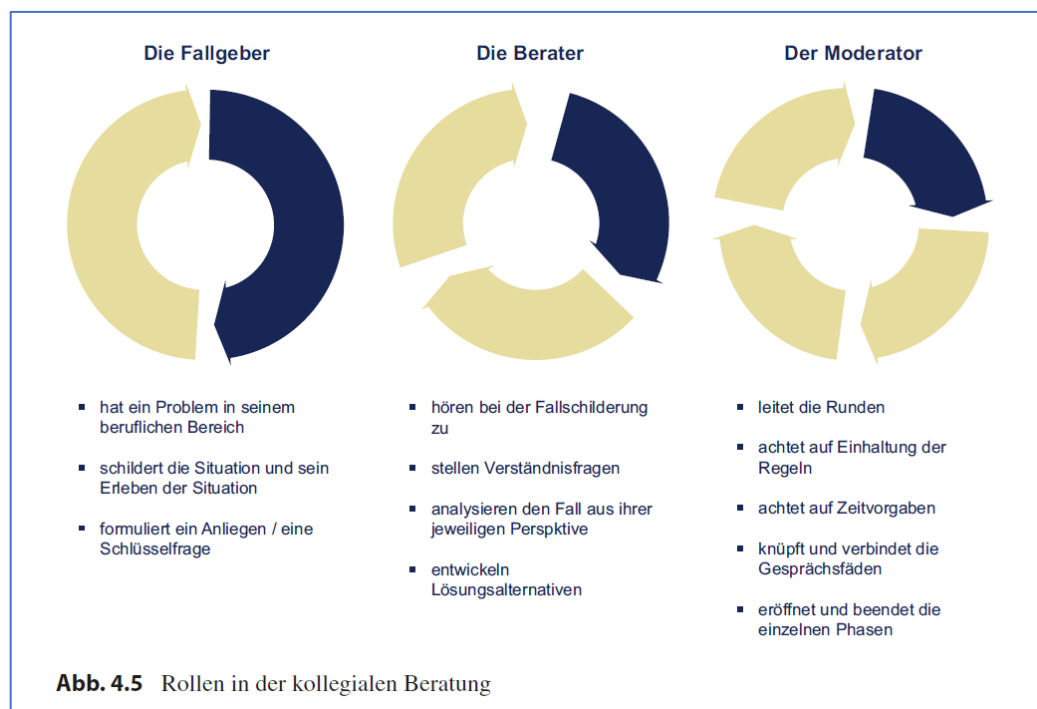


Quelle Buch: Wissensmanagement für agile Organisationen (ISBN 978-3-658-19468-0 (eBook))

6.16 Neue Rollen im Bildungsbereich



Quelle Buch: Agile Werte und Kompetenz-Entwicklung (ISBN 978-3-662-57305-1 (eBook))



Quelle Buch: Agile Werte und Kompetenz-Entwicklung (ISBN 978-3-662-57305-1 (eBook))

7. Anhang

7.1 Bücher «Lernen»

Info-Grafik: «Eine Auswahl an Büchern»

7.2 Web

- [Corporate Learning Community](https://www.clc.ch/)
- [Werner Sauter](https://www.werner-sauter.ch/)
- <https://www.scil.ch/>
- <https://www.schwarmorganisation.de/>
- <https://joel-krapf.com/>

7.3 Index

Blended Learning	15, 38, 39
Bücher	47
Community of Practice	24
Design Thinking	34
Explizites Wissen	35, 36
Formales Lernen	35
Hackathon	26
Implizites Wissen	35, 36
Informelles Lernen	35
Intervision	15
KeyUser	20
Kompetenz	
Fach	42
Handlungskompetenzen	42
Selbst	42
Sozial	42
Lernen	
Formal	35
Formen	40
in Gruppen	10
Informell	35
Lerntheorien	41
Macro-Learning	22
Micro-Learning	8, 22
New Work	30
Projekt	
BGM	6
Digitales Lernen	5
Software	5
Stress	6
Rollen	20
Bildungsbereich	32, 46
KeyUser	20
Schwarmwissen	25
Ungenutzt	
Funktionen	11
Potential	11
Wissen	
Explizit	35, 36
Implizit	35, 36
Workplace Learning	15
Workshop	15

7.4 Index Spezial

A	
B	